

Związek Zawodowy
Celnicy PL



ZZ Celnicy PL-50-22

Kamień Pomorski, dnia 02.08.2022r.

Pan Bartosz Zbaraszcuk
Sekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów
Szef Krajowej Administracji Skarbowej

Szanowny Panie Ministrze.

Związek Zawodowy Celnicy PL proponuje podpisanie porozumienia z Szefem KAS działającym z upoważnienia Rady Ministrów, które odwołując się do norm konstytucyjnych – art.59 ust.2 Konstytucji, czyli z zaangażowaniem pracodawców, **ZAGWARANTUJE** modernizację dla KAS na lata 2023 – 2025, w której kwoty zapisane na wzrost motywacyjnego systemu wynagrodzeń pozostaną na tym samym lub wyższym poziomie. Związek w razie zachowania zapisów porozumienia zobowiązuje się do nie ogłaszania akcji protestacyjnej w sprawach ujętych w porozumieniu i zakończenia trwających sporów zbiorowych.

I. Związek akceptuje kwoty na podwyżki z prezentacji z dnia 14 lipca br. z następującymi zastrzeżeniami:

- a) zastrzeżone zostanie w porozumieniu, że strony pamiętają i będą dążyć do zniwelowania ubytków wynikających z poprzedniej Uchwały modernizacyjnej.

Uzasadnienie:

- zabranie przez Państwo z poprzedniej Uchwały modernizacyjnej środków na motywacyjny system wynagrodzeń oznacza, że podwyżka w 2023 roku z modernizacji dla KAS wyniesie odpowiednio ok. 100 zł dla funkcjonariuszy i 150 zł dla pracowników KSC.

Wynika to z faktu, że w poprzedniej Uchwale obniżono środki na motywacyjny system wynagrodzeń o ok. **396 zł**.

Strony podkreślają zatem, że suma ta (396 zł średnio na etat) zostanie przekazana w dodatkowych środkach dla KAS i zasili Uchwałę modernizacyjną – motywacyjny system wynagrodzeń. Kwota ta może zostać rozłożona na trzy kolejne lata Uchwały modernizacyjnej 2023-2025. Należy mieć na uwadze, że w odniesieniu do kwot niewypłaconych z poprzedniej uchwały modernizacyjnej prowadzone są spory zbiorowe. Realizacja tego postulatu pozwoli na ich zakończenie.

- b) zwiększona zostanie przed przyjęciem Uchwały kwota brutto dla funkcjonariuszy, np. poprzez przesunięcie z części inwestycyjnych na rzecz motywacyjnego systemu uposażeń, tak aby kwota brutto funkcjonariuszy była na tym samym poziomie jak dla KSC, czyli 559,60 zł.

Uzasadnienie:

- niższa kwota brutto dla funkcjonariuszy nie jest akceptowalna. Należy mieć na uwadze, że funkcjonariusze płacą wyższą składkę zdrowotną od stycznia 2022 roku i są stratni w otrzymywanych uposażeniach netto z tego tytułu w stosunku do ogółu obywateli czynnych zawodowo odpowiednio:

- Funkcjonariusz zarabiający 4500 zł brutto traci ok. 50zł
6500 zł traci około 70zł
8500 zł traci około 90zł, itd.

Powyższe uwidocznione zostało w lipcowych poborach. Pracownikom KAS wzrosły nominalnie wynagrodzenia więcej o ww. kwoty w stosunku do uposażeń netto funkcjonariuszy.

Ponadto, gdy funkcjonariusze SCS wchodzili do zaopatrzeniowego systemu emerytalnego w styczniu 2018 roku, ich uposażenia brutto zostały obniżone dokładnie o wysokość wszystkich składek ZUS – z wyjątkiem zdrowotnej, którą jw. wspomniano Państwo pobiera od ich uposażeń wyższą aniżeli od wynagrodzeń pracowników.

Państwo po prostu przejęło wówczas tę wysokość ich uposażeń na rzecz Skarbu Państwa. Nieuzasadniona jest wobec powyższego sytuacja, że po raz drugi, będą płacić za wejście do systemu zaopatrzeniowego i ich uposażenia brutto będą w dalszym ciągu obniżane w stosunku do pracowników. Jest to nieakceptowalne, także z punktu widzenia etyki.

- c) Kwoty wykazane w prezentacji z 14 lipca br.(po podwyższeniu jak w pkt.b) nie zostaną obniżone o inne składniki niż DWR, nagrodę roczną i stażowe. Kwoty zaprezentowane w prezentacji z zastrzeżeniem jak w pkt. I a i b, są zagwarantowane ponad wzrost wynikający z ustawy budżetowej.

Uzasadnienie:

- kwoty jakie są wykazywane w modernizacjach innych służb mundurowych są obniżane jedynie o nagrodę roczną i stażowe.

- d) Porozumienie pominie kwestię wzrostu wynikającego z ustawy budżetowej, która powinna być wyższa niż przedstawione w prezentacji Ministerstwa Finansów 7,8%

Uzasadnienie:

- trzy działające w Polsce centrale związkowe opowiadają się za wzrostem w sferze budżetowej w wysokości 20% i ZZ Celnicy PL, jako organizacja członkowska jednej z nich, w pełni popiera te dążenia.

e) Porozumienie pominięciu kwestie dodatku mentorskiego

Uzasadnienie:

- Związek postuluje niezmiennie wprowadzenie dodatków mentorskich w SCS jak w innych formacjach i o to będziemy stale zabiegać. Nie stoi to na przeszkodzie, by wprowadzić dodatek mentorski w KSC w wersji proponowanej przez MF. Służby mundurowe muszą być jednak równo traktowane.

Popieramy stanowisko wyrażone przez obecnego Ministra Finansów, wówczas Szefa KAS Panią Magdalenę Rzeczkowską, wyrażone notabene i zagwarantowane środowisku na piśmie, że dodatki mentorskie zostaną w SCS wprowadzone w takiej wersji jak w innych formacjach mundurowych i dla celów wyliczenia tych dodatków będzie uwzględniany okres zatrudnienia w administracji celnej, czyli przed 1999 rokiem. Jest to w pełni zasadne, gdyż te dodatki dotyczą doświadczenia.

W każdej formacji mundurowej dąży się do zatrzymania doświadczonej kadry.

Komendanci Główni postulują i zapowiadają wprowadzenie jeszcze kolejnego dodatku po 15 latach służby.

W SCS funkcjonariusze słyszą z ust niektórych naczelników, ci funkcjonariusze, którzy mają np. 14 lat stażu, że w nich nie warto już inwestować, bo za rok i tak mogą w każdej chwili odejść na emeryturę.

To są zachowania i postawy karygodne, przeciwko interesowi publicznemu, ale zapewniamy Pana, że niestety tak skrajnie demotywujące funkcjonariuszy uwagi, są w niektórych lokalizacjach dość powszechne. To jest skandal, ale tak zachowuje się wciąż część kadry kierowniczej. Potem dziwią się, że są negatywnie oceniani przez podwładnych, co bezpośrednio i dobitnie pokazała ankieta przeprowadzona w KAS.

Apelujemy, aby Pan Minister jako przełożony wszystkich funkcjonariuszy, ukrócił tego typu niemądre zachowania części kadry kierowniczej.

II. SIATKA PŁAC. Jest to kluczowa sprawa, jednak jeśli uzgodnienia tej kwestii przeciągałyby się w czasie, nie musi być ten wątek już rozstrzygnięty i nie musi być przedmiotem porozumienia, choć oczywiście dobrze by było uzgodnić to w tym samym czasie.

Obecnie najważniejsze jest, aby była zapewniona modernizacja ponad wzrost wynikający z ustawy budżetowej. Pozostałe kwestie mogą chwilę poczekać.

Niemniej zgłaszamy wstępne uwagi do zaprezentowanej siatki płac:

- a) Tak jak już postulowaliśmy to w korespondencji prezentującej ścieżkę kariery zawodowej w pierwszej kolejności powinny zostać wyrównane zaległości awansowe w stopniach wg schematu:

mł. rachmistrz SCS – 10 lat

mł. aspirant SCS – 15 lat

Uzasadnienie:

Szczegółowe uzasadnienie nie jest nawet wymagane, gdyż było już wielokrotnie przedstawiane i Ministerstwo Finansów – kierownictwo KAS za czasów Szefa Pana Piotra Walczaka zbadało ten temat i potwierdziło istniejące zaniedbania. Nie udało się jednak dotąd wciąż tej kwestii naprawić, choć wszyscy mamy świadomość tej patologicznej sytuacji.

Dla zobrazowania informujemy tylko, że są funkcjonariusze, którzy mimo bardzo dobrych ocen okresowych po 24 latach mają stopień mł. rachmistrza. Mogą być sytuacje jeszcze gorsze.

- b) Pozytywnie oceniamy wolę Pana Ministra, która została wstępnie zaprezentowana w prezentacji odnośnie ścieżki awansu dla nowozatrudnionych

Uzasadnienie:

- tutaj także nie jest wymagane szczegółowe uzasadnienie, gdyż Ministerstwo Finansów po wielu apelach ZZ Celnicy PL zauważyło wreszcie problem braku ścieżki kariery zawodowej w KAS.

Trzeba jednak zważyć, żeby nie odbywało się to kosztem funkcjonariuszy ze stażem kilku, 10 i naście lat służby oraz tych ponad 20 i więcej lat służby.

Jak wspomnieliśmy wyżej w każdej formacji kierownictwo robi wszystko, aby zadbać o funkcjonariuszy z doświadczeniem, honorując równocześnie początkujących.

Robią to w sposób przemyślany i jednym z rozwiązań są tutaj dodatki po 25 i 28,5 latach służby i planowane ich wprowadzenie po 15 latach służby, jak również stopniowa likwidacja najniższych grup zaszeregowania.

U nas część kadry kierowniczej usilnie stara się robić karykaturę służby, gdyż swoim, wyżej opisanym postępowaniem, robi dokładnie odwrotnie niż w MSWiA czy MS – demotyduje doświadczoną kadrę.

- c) Należy podnieść wysokość mnożników w zaprezentowanej siatce płac

Uzasadnienie:

- mnożniki z siatki płac, nawet w obszarze III są poniżej mnożników jakie otrzymują funkcjonariusze i pracownicy w niektórych Izbach.

Dotychczasowe podwyżki były w niektórych izbach tak dzielone, aby dążyć do równania mnożników na poszczególnych stanowiskach.

Było to robione sukcesywnie i metodycznie i teraz funkcjonariusze i pracownicy z tych Izb mieliby oddać 50% podwyżki, bo ZZ i dyrekcja dokonywała sprawiedliwego i prawidłowego rozdysponowania środków na podwyżki? Oczywiście to jest pytanie retoryczne i trzeba mieć to na uwadze przy tworzeniu siatki płac i wysokości mnożników.

- d) Należy uruchomić ekstra dodatkowe środki na wyrównanie zaniżonych mnożników w niektórych Izbach.

Uzasadnienie:

- w Kraju są Izby, w szczególności wschodnie, gdzie średnia płaca funkcjonariuszy odbiega in minus od innych.

Jest to wynik polityki Ministerstwa Finansów i niektórych Dyrektorów Izb Celnich, np. DIC w Lublinie w latach 2010 i następnych. W Izbach wschodnich odbywał się wówczas zdecydowanie większy nabór zewnątrz niż w zachodniej części Kraju, była większa fluktuacja kadr. Niestety oszczędności na funduszu płac jakie powstawały, były odprowadzane do Ministerstwa Finansów w porozumieniu z Dyrektorami. Stąd mamy dzisiaj funkcjonariuszy z 10 - letnim stażem i większym, którzy mają niższe mnożniki kwoty bazowej niż ich koledzy i koleżanki z takim samym stażem w innych Izbach.

Nie można jednak karać tych, którzy mają wyższe mnożniki w wielu Izbach. Nie mogą być pomijani lub otrzymywać niższe podwyżki z modernizacji z powodu prowadzonej wcześniej

błędnej polityki Ministerstwa Finansów. Błędy powinien naprawić ten, który je poczynił i ze środków, które wcześniej z tego tytułu przejął.

To jest zresztą kolejny przedstawiany w Ministerstwie Finansów nasz postulat i także zrozumiany i zaakceptowany przez kierownictwo KAS w czasach tego samego co wyżej wymieniony Szef KAS. Niestety w kolejnych latach problem ten był zamiatany pod dywan i najwyższy czas wreszcie przystąpić do jego rozwiązania.

e) Należy podnieść mnożniki dla funkcjonariuszy, niezależnie od pkt. II c.

Uzasadnienie:

- Po analizie zaproponowanych mnożników wychodzi na to że KSC byłby znacznie lepiej opłacany niż FSC. Np. przy mnożniku 2,5 i kwocie bazowej 2032 zł daje to ok 5080 zł brutto bez dodatku stażowego dla pracownika służby cywilnej natomiast przy mnożniku 1,7 + 0,458 z dodatkiem za stopień aplikanta i kwocie bazowej 1803 zł dla funkcjonariusza daje to kwotę ok. 3890 zł brutto miesięcznie. Po przeliczeniu na kwotę netto funkcjonariusza i członka korpusu służby cywilnej, funkcjonariusze na minimalnym mnożniku byli by stratni ok. 400 zł netto względem wynagrodzeń minimalnych według przedstawionych mnożników dla pracowników KSC. Sądzymy, że to nie jest zamierzone działanie Ministerstwa Finansów i należałoby się tej sytuacji dokładniej przyjrzeć i ją zniwelować podnosząc mnożniki dla FSCS. Ta niezrozumiała i uderzająca w funkcjonariuszy sytuacja dotyczy także pozostałych stanowisk.

f) Należy zmienić pozycję niektórych komórek w poszczególnych obszarach realizacji zadań. W wyższych powinny być m.in. komórki OC przy FSCS czy SOB w KSC.

Uzasadnienie:

- temat był wielokrotnie sygnalizowany i nadal pozostaje do szczegółowego omówienia podczas spotkań roboczych. Wstępnie sygnalizujemy te dwie komórki. Wbrew logice model niskich uposażeń w OC był wprowadzony skandalicznym procesem wartościowania w Służbie Celnej, który przez licznych ekspertów był oceniony bardzo negatywnie – m.in. prof. Konrad Raczkowski, dr Andrzej Halicki, dr Marek Lewanowski. Wiedza merytoryczna funkcjonariuszy w OC na tzw. pierwszej linii jest wielowarstwowa i obejmuje olbrzymi obszar z zakresu prawa krajowego i przepisów UE. W OC realizowane są zadania z zakresu prawa karno - skrabowego – mandaty jak i orzecznictwa. Zakres przepisów prawa w jakim muszą poruszać się funkcjonariusze OC czy pracownicy SOB jest bardzo obszerny. Odpowiedzialni są za prawidłowe wpływy do budżetu i w związku z tym niezbędna jest umiejętność interpretacji przepisów i śledzenie dokonywanych zmian w prawie. Są na pierwszej linii, więc ich posiadana wiedza i doświadczenie są stosowane bezpośrednio, pod presją czasu, często podczas różnych napięć na arenie międzynarodowej i sytuacji kryzysowych, jak min różnego rodzaju pandemie. To oni stawiają czoła ww. zagrożeniom z narażeniem własnego zdrowia, gdy nie są nawet jeszcze wdrożone żadne procedury kryzysowe i brak jest sprzętu do ochrony. Tak było na początku pandemii koronawirusa, tak było przy pandemii pryszczycy i wielu innych. Dodatki kontrolerskie jakie otrzymują funkcjonariusze SCS w OC są na najniższym poziomie w KAS, co jest niezrozumiałe i nieakceptowalne, gdyż to właśnie tam jest największy ponoszony ciężar kontroli, np. przejścia graniczne lotnicze, drogowe oraz morskie, jak również OC wewnętrzne.

g) Natomiast waloryzacja o 0,1% mnożnika w każdym roku przy dodatku za stopień oraz awans w stopniu po osiągnięciu minimalnego okresu wymaganego na danym

stanowisku jest przez Związek odebrany pozytywnie, jednak nie może to się odbywać w zamian za obniżenie średniej na etat do podstawy.

Uzasadnienie:

- funkcjonariusze sygnalizują, aby wzrost o 0,1% nie odbywał się kosztem środków z modernizacji, gdyż zmniejsza wzrost uposażenia jako całość na skutek tego, że nie wchodzi to do zasadniczego, a co za tym idzie nie zwiększa kwoty wypłacanej na skutek wysługi lat. Może ten mechanizm zatem zostać zastosowany wyłącznie z dodatkowych środków.

h) Należy rozważyć wprowadzenie dodatku aglomeracyjnego

Uzasadnienie:

- problem z odejściami z KAS występuje na dużą skalę w wielu miastach Polski

Reasumując, Związek wnioskuje o kontynuowanie dialogu odnośnie zaprezentowanej siatki płac oraz rozważenie podpisania porozumienia, które zagwarantuje szybkie uchwalenie modernizacji.

Pozytywnie oceniamy zapowiedź likwidacji dwóch stopni w korpusie szeregowych. Oby tylko nastąpiło to jak najszybciej w nowelizacji ustawy o KAS. Wraz z nowelizacją ustawy o KAS powinny zostać także wdrożone dodatki dla referatów dochodzeniowo-sledczych, które Ministerstwo Finansów samo poparło i już zapowiedziało w 2019 roku oraz dodatki orzecznicze.

Zaprezentowana siatka płac dąży do zrównania uposażeń zasadniczych w danej komórce organizacyjnej. Wg Ministerstwa Finansów rola kierownika komórki jest tutaj zbędna. Każdy powinien zarabiać tyle samo w danej komórce. Nie jest ważne jak pracuje.

Rzeczywiście prawo pracy i międzynarodowe mówi, że za taką samą pracę należy się taka sama płaca. Jednak czy wszystkie osoby w danej komórce wykonują taką samą pracę? Naturalnie, że nie. Są osoby, którym można powierzyć wszystko, sprawy o najwyższym stopniu złożoności i trudności i wiadomo, że zrobią to bardzo dobrze i nie trzeba po nich poprawiać. Są w tej samej komórce osoby, które nie radzą sobie z tego rodzaju sprawami i można im powierzyć wyłącznie zadania tzw. sztamkowe. Są osoby, które są w stanie bez problemu zrobić 15 spraw o danym charakterze i są osoby, które nie są w stanie zrobić ich więcej jak 5. Są też komórki, gdzie wszelkiego rodzaju etatyzacja jest błędem i tego rodzaju mierzenie nie ma sensu i nie jest obiektywne, nie oddaje rzeczywistego stanu rzeczy, gdyż sprawy są różne. Oczywiście nie w każdej komórce tak jest, jednak warto się nad tym zastanowić.

Otrzymaliśmy także liczne zgłoszenia, że mogą następować przeniesienia do komórek znajdujących się w wyższych obszarach dzięki układom, znajomościom, nepotyzmowi i kumoterstwu. Niestety wielokrotnie w przeszłości spotkaliśmy się z tego rodzaju działaniami kadry, stąd tak liczne uwagi jakie spłynęły do Związku w tym kierunku. Nie negujemy kierunkowo propozycji MF, sygnalizujemy jedynie uwagi jakie otrzymaliśmy, aby je rozważyć i wprowadzić stosowne mechanizmy zabezpieczające.

Z Poważaniem:
Przewodniczący
ZZ Celnicy PL
Sławomir Siwy